

雇用と福祉の分野横断的な 基礎的知識・スキルを付与する研修

【障害者の就労支援に関する**基礎的研修**】



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部

東京障害者職業センター

- 基礎的研修創設に至る経緯
- 基礎的研修の概要
- 令和 7 年度以降の研修体系
- 地域障害者職業センターにおける人材育成支援

基礎的研修創設に係る経緯

厚労省

「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」（令和2年11月～令和3年6月）
障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第2WG）
（令和2年12月～令和3年3月）

厚労省

「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」
（令和3年9月～令和3年12月）

JEED

「職リハ専門人材育成に係る研修のカリキュラム・教材の作成に関する作業部会」
（令和4年6月～令和5年2月）

令和7年度からJEEDによる「基礎的研修」が全国でスタート

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

障害者就労を支える人材の育成・確保 関係部分①

障害者就労を支える人材の育成・確保については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（令和３年６月８日とりまとめ）において以下のとおりの整理がなされた。

課題と方向性

障害者就労を支える人材の育成・確保についての課題

- ・ 雇用と福祉のそれぞれの現場において、障害者の就労支援に携わる人材の両分野の基礎的な知識やスキルが不十分。
- ・ 各就労支援機関の役割として求められる知識やスキルを身につけた専門人材育成のための実践的な研修の機会が限られている。
- ・ そのため、福祉と雇用の切れ目のない支援が行われにくくなっていると同時に、専門人材が質・量ともに不足している。

障害者就労を支える人材の育成・確保の方向性

- ・ 雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修を確立する。
- ・ 専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設する。
- ・ 専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材の確保を図る。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

障害者就労を支える人材の育成・確保 関係部分②

当面の対応策の実施内容

基礎的研修の対象者や研修体系・内容

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者は受講を必須とするべき。職場適応援助者養成研修の受講は、基礎的研修の受講を要件とするべき。
- ・ 就労移行支援事業の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員は受講を必須とするべき。就労継続支援A型・B型を含めそれ以外のすべての支援員は、将来的な受講必須を検討。
- ・ 講習の質の確保とともに、より多くの受講枠を確保する工夫などが必要。
- ・ 対人援助スキルだけでなく対企業支援スキルに関する内容を入れるべき。
- ・ 障害者を企業につなぐ人材を対象として研修内容を検討してはどうか。
- ・ 雇用と福祉が互いの立場で互いの施策や支援体系を理解することも重要。

階層研修の対象者や研修体系・内容

- ・ 基礎的研修の内容を踏まえ、専門人材として専門性を更に高めていくことに特化した研修とするなど、研修内容の再整理が必要。
- ・ 実践的な内容や選択科目を取り入れることも必要。
- ・ 受講を促進するに当たっては、何らかのインセンティブが必要。

障害者就労を支える人材の育成・確保について

労働政策審議会障害者雇用分科会

第113回(R4. 1. 21)

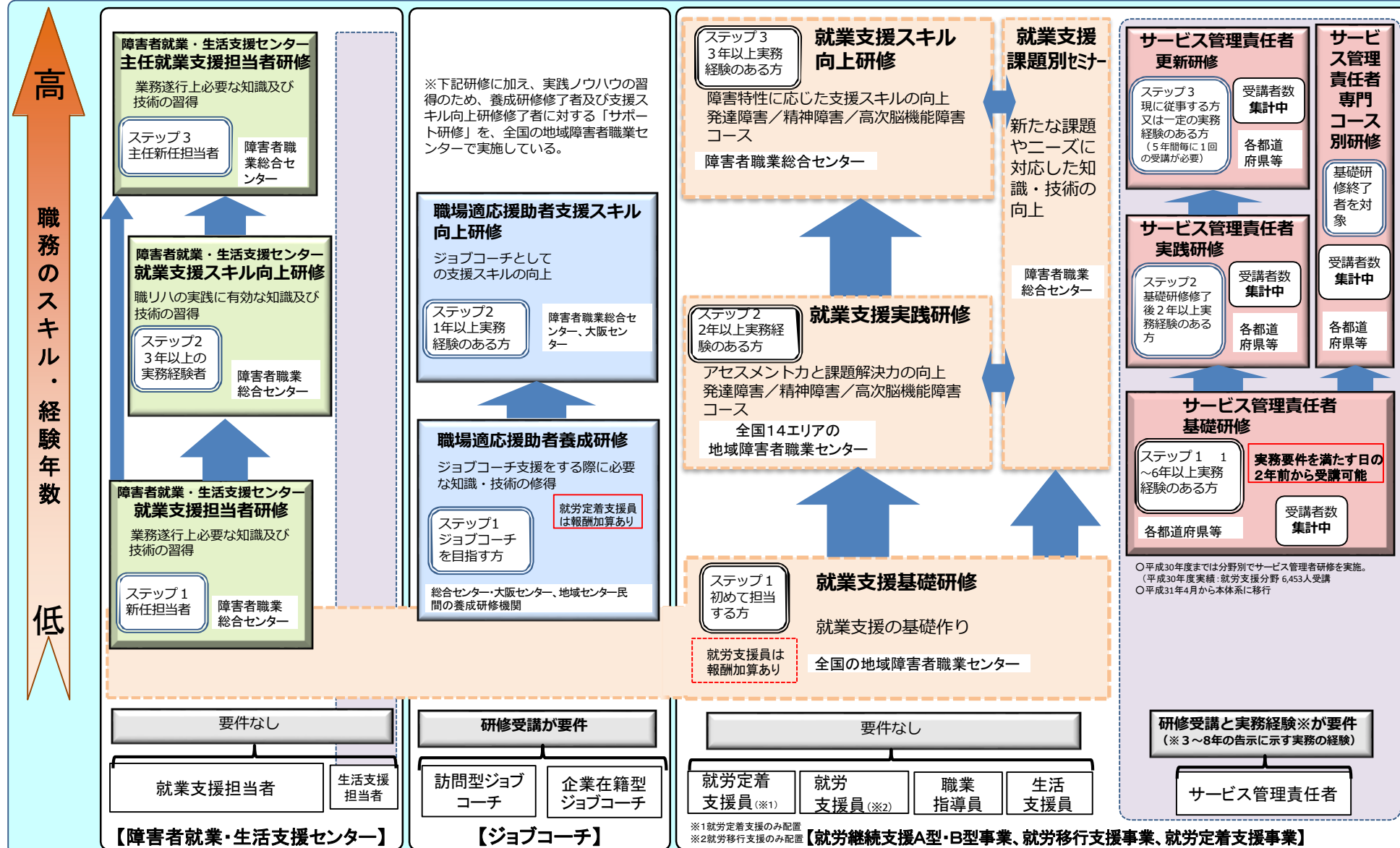
資料 1

論点

障害者就労を支える人材の育成・確保については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討 会 報告書」で、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするために、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を目指し、雇用・福祉の分野横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）を確立することが必要であるとの方向性が示された上で、「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」で、具体的な検討がなされたところである。

これらを踏まえて、以下のとおり対応してはどうか。

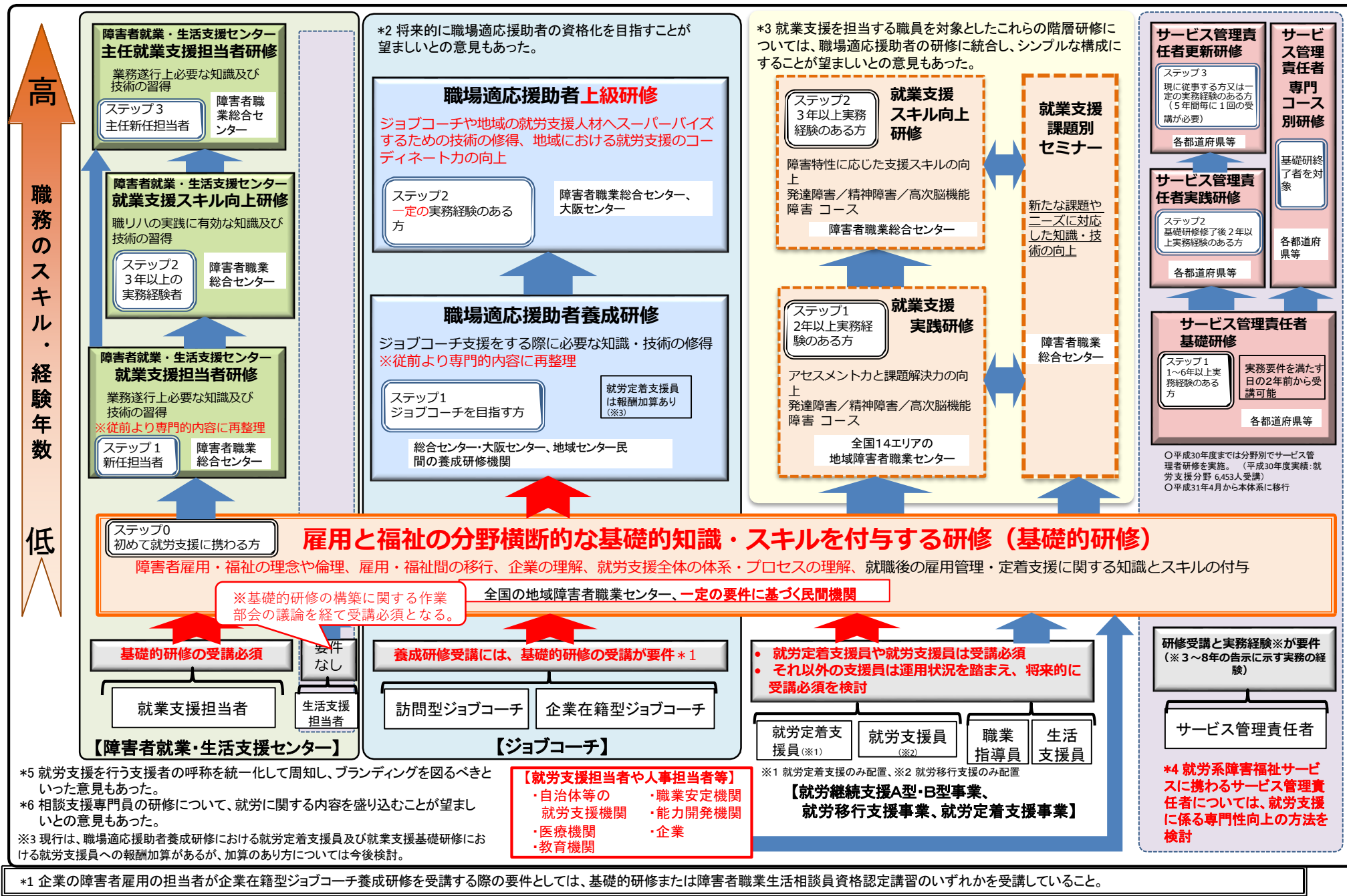
- 基礎的研修は、雇用・福祉分野の横断的な知識等について一定レベルの習得を目指すこととし、研修受講者の仕上がり像は、障害者本人や企業に対して基本的な支援を開始できるレベルの人材としてはどうか。
- 上述の目的を踏まえ、基礎的研修の実施期間は3日以内（概ね900分以内）とし、一部にオンラインの活用も可能とすることとしてはどうか。
- 基礎的研修の受講を必須とすべき者は、当面、就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者・生活支援担当者の4者としてはどうか。
- 基礎的研修は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施することとしてはどうか。その上で、民間機関も活用していくこととするが、質の確保の観点から、まずは、厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関とし



※公共職業安定所職員は、労働大学校における研修により必要な知識・スキルを習得している。

※障害者職業カウンセラー及び配置型ジョブコーチをはじめとする地域障害者職業センターの支援スタッフは、高齢・障害・求職者雇用支援機構の内部研修により、必要な知識・スキルを習得している。

※自治体等の就労支援機関、医療機関、教育機関における就労支援を担当する職員についても、就業支援基礎研修及びその体系に沿った研修、必要に応じて職場適応援助者養成研修及びその体系に沿った研修を受講している。



雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築 に関する作業部会における議論の整理

カリキュラムに盛り込むべき内容(抜粋)

◎現行の就業支援基礎研修のカリキュラムに次のような知識、スキルの習得を可能とする内容を加えるべき

- ・就労支援の目的や障害者雇用・福祉の理念や倫理等
- ・一般就労への移行、雇用から福祉への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキル
- ・対企業支援の知識とスキル(企業における地域資源の活用促進や職務の切り出しを支援する知識とスキル、合理的配慮の提供内容の検討や企業との調整の仕方、企業担当者へのメンタルヘルスに係る配慮に関する知識等)
- ・ハローワークやその他の職業リハビリテーション実施機関との連携に関する知識とスキル
- ・ライフステージに応じた障害者の生活変化に対応した支援のために必要な知識(青年心理学、キャリアコンサルティング等)
- ・企業内での障害者雇用への理解促進を支援できる知識とスキル
- ・障害者の就業に役立つICTのツールに係る知識

◎留意すべき点

- ・現行の就業支援基礎研修は主に福祉分野の人材を対象に一般就労に向けた就労支援について教える比重が大きいため、基礎的研修では企業で働く障害者の就業に伴う生活面の支援をどう行っていくのか、雇用から福祉にどうつなげていくのかといった観点も含めるべきである。
- ・「福祉的就労と一般就労の違い」が何かを理解し、企業で実際に働く際にどのようなことが求められるのかなどを学べるようにすることが必要である。

基礎的研修カリキュラム

| 科目No | 科目名 | 講義時間 (分) | 実施方法 |
|------|-----------------------------------|-------------|----------|
| 科目1 | 就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用施策・福祉施策 | 80 | オンデマンド受講 |
| 科目2 | 就労支援のプロセスⅠ（インテークから職業準備性の向上のための支援） | 50 | 集合研修 |
| 科目3 | 就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援） | 50 | 集合研修 |
| 科目4 | 就労支援機関の役割と連携 | 60 | オンデマンド受講 |
| 科目5 | 障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害・難病） | 60 | オンデマンド受講 |
| 科目6 | 障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害・発達障害） | 60 | オンデマンド受講 |
| 科目7 | 障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害、高次脳機能障害） | 60 | オンデマンド受講 |
| 科目8 | 労働関係法規の基礎知識 | 60 | オンデマンド受講 |
| 科目9 | 企業に対する支援の基礎 | 60 | オンデマンド受講 |
| 科目10 | ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援 | 60 | オンデマンド受講 |
| 科目11 | アセスメントの基礎 | 100 | 集合研修 |
| 科目12 | 企業における障害者雇用の実際 | 60 | オンデマンド受講 |
| 科目13 | 地域における就労支援の取組 | 90 | 集合研修 |
| 科目14 | （オンデマンド科目の）講義の振り返り | 50 | 集合研修 |

※ オンデマンド受講科目（計560分）は4週間以内での受講修了を原則

⇒ オンデマンド科目受講修了後、地域障害者職業センターが実施する集合研修科目（計340分）を受講

基礎的研修の概要

- ✓雇用と福祉の切れ目のない支援を可能とするために必要な基礎的な知識・スキルの習得を目的とした研修
- ✓オンデマンド研修（障害者職業総合センターが提供）
＋ 集合研修（地域障害者職業センターで実施）の二部構成
- ✓就労支援の基礎的な内容を学ぶ「初学者」の方が対象
- ✓受講必須の方の他、福祉・医療等の施設で就労支援に携わる方、職場適応援助者養成研修の受講を予定されている方、企業で障害者雇用の担当をされている方も対象
- ✓職リハ人材育成に係る研修体系の「Step 0 (ゼロ)」に位置付け

令和7年度基礎的研修 都内開催日程（東京都と共催）

| | | | |
|-----|------------|----|-------------|
| 第1回 | オンデマンド受講期間 | | 4/18 ～ 5/21 |
| | 集合研修 | 日程 | 6/18（水） |
| | 定員60名 | 会場 | 秋葉原UDX |
| 第2回 | オンデマンド受講期間 | | 5/21 ～ 6/18 |
| | 集合研修 | 日程 | 7/16（水） |
| | 定員60名 | 会場 | 秋葉原UDX |
| 第3回 | オンデマンド受講期間 | | 6/10 ～ 7/8 |
| | 集合研修 | 日程 | 8/5（火） |
| | 定員60名 | 会場 | 立川商工会議所 |

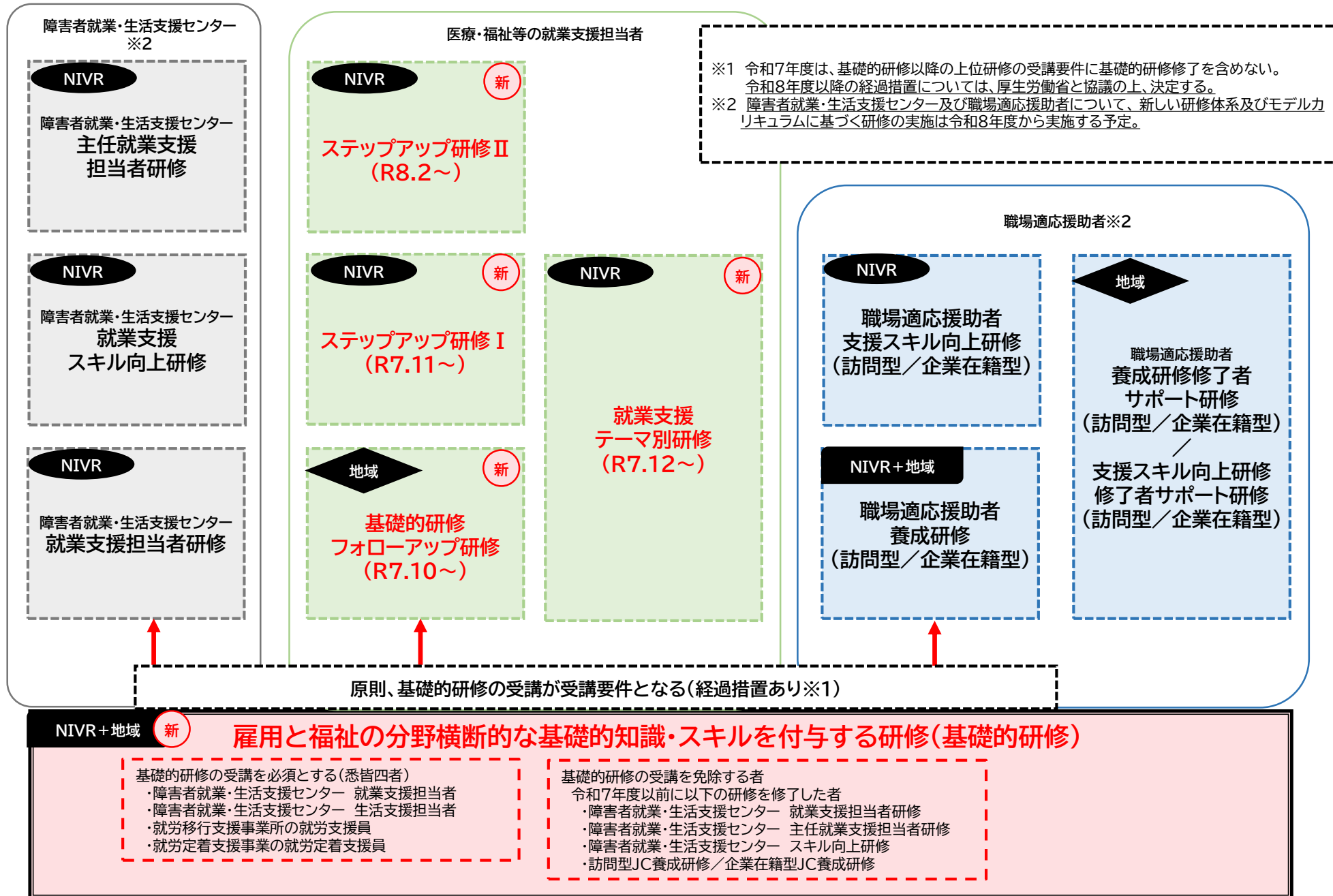
| | | | |
|-----|------------|----|------------|
| 第4回 | オンデマンド受講期間 | | 7/8 ～ 8/5 |
| | 集合研修 | 日程 | 9/2（火） |
| | 定員60名 | 会場 | 当センター（上野） |
| 第5回 | オンデマンド受講期間 | | 8/12 ～ 9/9 |
| | 集合研修 | 日程 | 10/7（火） |
| | 定員60名 | 会場 | 立川商工会議所 |
| 第6回 | オンデマンド受講期間 | | 9/1 ～ 10/1 |
| | 集合研修 | 日程 | 10/29（水） |
| | 定員60名 | 会場 | 当センター（上野） |

※令和7年度：東京は年11回開催予定です。

東京障害者職業センター 基礎的研修集合研修日程(1日)

| 時刻 | 科目 | 時間(分) |
|-------------|--------------------|-------|
| 9:00～9:20 | 受付 | |
| 9:20～9:30 | オリエンテーション | |
| 9:30～10:20 | 科目14 講義の振り返り | 50 |
| 休憩 | | |
| 10:30～11:20 | 科目2 就労支援のプロセスⅠ | 50 |
| 休憩 | | |
| 11:30～12:20 | 科目3 就労支援のプロセスⅡ | 50 |
| 昼食 | | |
| 13:20～15:00 | 科目11 アセスメントの基礎 | 100 |
| 休憩 | | |
| 15:10～16:40 | 科目13 地域における就労支援の取組 | 90 |
| 事務連絡等 | | |
| 講義時間合計 | | 340 |

令和7年度以降の研修体系



基礎的研修フォローアップ研修

開催日：令和 7 年 1 0 月から順次開催
※東京は令和 7 年度は 3 回実施予定

会 場：全国の地域障害者職業センター

対象者：基礎的研修修了者または就労支援に関する実務経験を 1 年以上有する方

内 容：3 科目（340 分程度）
①アセスメント演習
②障害者雇用の実際
③就労支援に求められるスキル

就業支援テーマ別研修

開催日：令和 7 年 1 2 月 3 日

会 場：WEBでライブ配信（総合センター）

対象者：就労支援機関及び関連領域の支援者

内 容：360 分程度
就労支援に関連する領域において話題になっている最新情報を紹介。
※令和 7 年度のテーマ
「（仮）障害者雇用に関する労働法規」

ステップアップ研修 Ⅰ

開催日：令和 7 年 1 1 月 6 ～ 7 日

会 場：WEBでライブ配信（総合センター）

対象者：対象者就労支援に関する基礎知識・スキルがあり、1 年以上の実務経験がある方

内 容：3 科目（480 分程度）
①障害特性に応じたアセスメント・支援
②課題分析の理論
③企業へのアプローチと事業所における調整方法

ステップアップ研修 Ⅱ

開催日：令和 8 年 2 月 1 6 日及び 1 9 ～ 2 0 日

会 場：WEB＋障害者職業総合センター

対象者：本格的な各障害特性と特性に応じたアセスメントや支援方法及び企業への支援方法について理解しており 2 年以上の実務経験がある方

内 容：4 科目 3 日間（780 分程度）
①WEB：（選択）就労支援に関する最新情報
②WEB：（選択）障害者雇用の実際
③集合：（選択）総合センター開発支援技法の活用
④集合：ケーススタディ

地域障害者職業センターにおける人材育成支援

- 全国の地域障害者職業センターでは、障害者職業総合センターと基礎的研修や職場適応援助者養成研修等各種研修を実施するとともに、地域の就労支援機関を対象に就労支援のノウハウを提供しています。
- 障害者雇用に取り組む企業における障害者雇用担当者のスキルアップについても、企業在籍型職場適応援助者養成研修や各種セミナー、個別の相談・助言・支援を提供しています。

東京障害者職業センターの就労支援機関向けメニュー

支援技法習得コース

【実習型メニュー】
「職場対人技能トレーニング」「ストレスのサインと対処」など、職業準備支援の講座に参加いただけます。

【協同支援メニュー】
「ナビゲーションブックの作成」を協同で支援します。職場実習などの就職活動を協同で支援します。

ケースカンファレンス（相談会）コース

日々の支援での悩み、困難ケースへの対応について時間をかけて検討し、職業カウンセラーと意見交換を行います。

アセスメントコース

【ノウハウ付与メニュー】
「就労支援課題別セミナー」を開催しています。

JEED東京 課題別セミナー

【協同支援メニュー】
職業評価、職業準備支援など当センターの支援を活用し、貴施設の利用者さまを協同で（一緒に）支援しながらアセスメントの方法と視点を共有します。

ジョブコーチ協同支援コース

職場でのアセスメント方法、社内でのナチュラルサポート体制づくりに向けた支援の方法を知りたいなど、支援者のみなさまと協同で（一緒に）利用者さまを支援することにより、具体的な支援ノウハウをお伝えします。

(参考)

就労支援に必要とされる 知識・スキルの確認ツール 「まなびピット」

「まなびピット」は、就労支援に必要な基本的領域について「知識の有無」「実践経験の有無」「今後、重点的に学びたい内容」を回答することで、現在の知識と経験の状況、学習を希望する内容を視覚的に把握できるツールです。
これから“学びたい”と考えている領域が見える化、言語化され、スキルアップ計画を立てることに役立ちます。

まなびピット

ピットとは、カーレースで燃料補給やタイヤ交換などを行う整備所のことです。
みなさまの就労支援の「学び」と「経験」を振り返り、スキルアップの目標を確認する「ピット」になることを目指し、まなびピットを作成しました！

人材育成をサポートします！

地域障害者職業センターでは、研修やノウハウの提供などにより、地域の就労支援を支える人材育成をサポートします。

▶▶▶就労支援に関するニーズにお応えします！

地域障害者職業センターでは、就労支援を担当する支援者のみなさまのスキルアップのニーズにお応えするための「職/人材の育成支援」を行っています。就労支援を担当するみなさまの“知識・実践経験とまなびのニーズ”を確認するための「まなびピット」、就労支援の実践力向上を目指す「ノウハウの提供」、支援力の段階的向上を目指す「研修」を活用いただき、就労支援のスキルアップを目指しませんか？

まなびピット

就労支援ノウハウの提供

研修

| | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| ■ 作業場面でのアセスメント方法について、ポイントを知りたい。 | ■ 対象者の就職先企業の現場で、企業支援の方法について助言してほしい。 |
| ■ 他の支援機関と意見交換することで、より良い支援の参考にしたい。 | ■ 地域センターを見学して、自施設のプログラム運営の参考にしたい。 |
| ■ 就職活動支援のノウハウを向上させたいので、関連する知識を学びたい。 | ■ 職場での対人対応に関する講座を上手に導けるポイントを知りたい。 |
| ■ 職場定着支援のノウハウを向上させたいので、関連する知識を学びたい。 | ■ アセスメント力向上のため、地域センターの職業評価場面に同席したい。 |

▶▶▶まなびピットの質問に答えると、就労支援の“知識”と“経験”が見える化されます！

51の質問に答えると、結果がグラフで表示されます！

「実践機会がある」と回答した割合

「知識がある」と回答した割合

| 質問項目 | 「実践機会がある」と回答した割合 | 「知識がある」と回答した割合 |
|-------------------------|------------------|----------------|
| 1. 就労支援の意義と関係法令・制度 | 約65% | 約75% |
| 2. 支援者の基本姿勢と対象者との相談 | 約70% | 約70% |
| 3. 障害者のアセスメント | 約60% | 約80% |
| 4. 計画策定と自己理解の支援、支援者間の記録 | 約75% | 約85% |
| 5. スキル習得の支援と職場適応支援 | 約65% | 約75% |
| 6. 職場への移行のための支援 | 約60% | 約70% |
| 7. 企業の支援と関係機関との連携 | 約65% | 約75% |

イメージ画像

▶▶▶さらに、これからのまなびポイント（まなびたい領域）を具体化することにつながります！

「もっと学びたい」と回答したものうち、選択した割合が高かった上位3領域の結果です。

| | |
|----|-------------------------|
| 1位 | 2. 支援者の基本姿勢と対象者との相談 |
| 2位 | 4. 計画策定と自己理解の支援、支援者間の記録 |
| 3位 | 1. 就労支援の意義と関係法令・制度 |

※まなびピットの回答例

JEED HPで

まなびピットをチェック！